

EBH/338/2009

Év

2009

Védett tulajdonság:

Szexuális irányultság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezés mód

Kérelmet elutasító döntés

Kérelmező azért fordult kérelemmel a hatósághoz, mert a kölcsönbeadó-, valamint a kölcsönvevő munkáltató vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét megsértették, amikor a kölcsönbe adó munkáltató kérelmező munkaviszonyát a kölcsönbe vevőnek - kérelmező nemi orientációja által motivált - utasítására megszüntette. Kérelmező ezen túlmenően kifejtette, hogy a kölcsönbe vevő munkáltató őt védett tulajdonsága okán zaklatta, azaz a munkahelyi követelményeket rajta hangsúlyosabban, illetve megalázó módon kérte számon. Végezetül kérelmező sérelmezte, hogy a munkaviszonya megszűnéséről semmiféle írásos dokumentumot nem kapott. Kérelmező az eljárás lefolytatását kérte.

A lefolytatott bizonyítás alapján a hatóság az eljárás alá vont kimentését elfogadta, tekintettel arra, hogy kérelmező jogsérelme, valamint védett tulajdonsága közötti ok-okozati összefüggés nem volt egyértelműen megállapítható. Erre tekintettel kérelmező beadványa sem a zaklatás, sem pedig a hátrányos megkülönböztetés vonatkozásában nem alapos.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.

A hátrányos megkülönböztetés vonatkozásában elsőként kiemelendő, kérelmező maga sem vitatta, hogy két alkalommal munkája minősége miatt került fel az eljárás alá vont által a bejáratnál rendszeresített un. fekete listára, azaz munkájával szemben ténylegesen volt kifogás. A munkáltató ennek megfelelően betartotta az Mt. által megkövetelt fokozatosság elvét is, hiszen kérelmező számára további esélyt is biztosított. A számonkérés körülményeit illetően nem állapítható meg az, hogy a bepanaszolt szervezet művezetője adott esetekben megalázó módon járt volna el, annak ellenére, hogy hasonló eljárásra részéről más munkavállaló vonatkozásában már volt példa, akit az éjszakai műszak közben tettek ki és hajnalig kellett várakoznia az udvaron a dolgozókat szállító buszra. Ez utóbbit egyebekben sem a bepanaszolt személy, sem pedig az eljárás alá vont nem cáfolta. Az eljárás adataiból, illetve a művezető, valamint egyéb tanúk vallomásából az is megállapítható, hogy kérelmező elbocsátására a kölcsönvevő munkáltató utasítására került sor. **Tekintettel azonban arra, hogy kérelmező munkájával korábban már kifogás merült fel, kérelmező védett tulajdonsága, valamint az elbocsátás között összefüggés kétséget kizáró módon nem állapítható meg.**

Az eljárás alá vont határozott tagadásával szemben megállapítható, hogy kérelmező homoszexualitása mind a dolgozók, mind pedig a cégvezetők előtt nyilvánvaló volt. Ugyanakkor valamennyi tanú úgy nyilatkozott, hogy kérelmező, illetve a szintén homoszexuális unokatestvére a kezdeti nehézségek ellenére jól beilleszkedett a dolgozói közösségbe, a cégvezetéssel látványos vitájuk nem volt, így ellenséges, megfélemlítő, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakulására nem került sor, azaz **zaklatásuk** nem valósult meg (Ebktv. 10.§).

Kérelmező saját példájának alátámasztására hivatkozott unokatestvére esetére, aki szintén homoszexuális beállítottságú, és akit a munkáltató véleménye szerint ez okból szintén elküldött. Kérelmező ezen állítását azonban egyértelműen cáfolja az, hogy kérelmező unokatestvére még hónapokig az eljárás alá vontnál dolgozott, illetve, hogy az egyik tanú, aki jelenleg már egyik eljárás alá vont alkalmazásában sem áll, és akinek objektivitása és jóindulata kérelmező részéről nem vitatható, maga is úgy nyilatkozott, hogy kérelmező unokatestvére elbocsátását inkább az alapozhatta meg, hogy munkaidőben túl sokat járt ki dohányozni. Nem minősül ugyanakkor zaklatásnak a munkáltató kritikája, a problémák megvitatása, a kijavításra adott utasítás, ha az az érintett személy munkavégzésével függ össze, nem pedig a munkavállaló személyét érinti, illetve annak módja nem sérti emberi méltóságát (384/5/2008.(IV.10.) TT állásfoglalás)

Tekintettel arra, hogy a lefolytatott bizonyítás alapján az egyenlő bánásmód követelményének sérelme a kölcsönvevő munkáltató részéről nem állapítható meg, a felszámolás alatt lévő kölcsönbeadó munkáltató felelőssége is logikailag kizárt. A kölcsönbeadó munkáltató ugyanis a kölcsönvevő munkáltató értékelése alapján járt el, így annak számon kérhetősége az Mt. 193.§ alapján jelen esetben nem megalapozott.

A fentiekén túlmenően a hatóság fontosnak tartja leszögezni, hogy az eljárás alá vont kölcsönvevő munkáltató által alkalmazott **fekete lista személyiségi jogi szempontból kifejezetten aggályos**. Tekintettel azonban arra, hogy a közzététel nem a munkavállalók valamely védett tulajdonságán alapul, hanem a munkavégzés minőségével összefüggő körülményen, amely ugyanakkor nem minősül az Ebktv. szerint védett tulajdonságnak, ezért a közzétételt a hatóság nem tette vizsgálat tárgyává. Ez azonban nem zárja el sem kérelmezőt, sem pedig egyéb munkavállalókat attól, hogy ezzel kapcsolatosan személyiségi jogi pert indítsanak a munkáltatóval szemben.

Ezen túlmenően **hasonló szempontból aggályos az ügyvezető azon nyilatkozata, miszerint a művezetőnek alkotmányos joga a homoszexualitást elítélő kijelentéseket tenni**, feltéve, hogy nem kapcsolja azokat közvetlenül össze a munkavállaló munkavégzésének értékelésével. Amennyiben ennek megtörténtét a lefolytatott bizonyítás alátámasztotta volna, az a hatósági eljárás kimenetelét érdemben megváltoztatta volna.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.

Végezetül a Hatóság Kérelmező egyéb munkaügyi igényeit (pl: felmondás hiánya, munkaügyi szabálytalanságok) hatáskör hiányában nem jogosult vizsgálni.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.